

## Relations industrielles Industrial Relations



*Personnel and Industrial Relations : A Managerial Approach*,  
by John B. Miner and Mary G. Miner, New York, The MacMillan  
Co., (2nd edition), 1973, 595 pp.

Laurent Bélanger

Volume 30, numéro 3, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028641ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028641ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1975). Compte rendu de [*Personnel and Industrial Relations : A Managerial Approach*, by John B. Miner and Mary G. Miner, New York, The MacMillan Co., (2nd edition), 1973, 595 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(3), 548–548. <https://doi.org/10.7202/028641ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## RECENSIONS BOOK REVIEWS

**Personnel and Industrial Relations: A Managerial Approach**, by John B. Miner and Mary G. Miner, New York, The MacMillan Co., (2nd edition), 1973, 595 pp.

Tout bon manuel de direction du personnel qui se respecte commence par décrire le domaine de l'administration du personnel, son origine et son évolution; l'éventail des activités normalement accomplies par un service du personnel. Si, en plus, les auteurs veulent un manuel qui est « à jour », il font état de l'apport récent de la théorie des organisations et des sciences du comportement. L'ouvrage de John et Mary Miner ne fait pas exception sur ce plan.

Cependant, leur ouvrage se distingue nettement des autres par le schéma d'analyse qu'ils ont développé pour arriver à une conception intégrée de l'utilisation efficace des ressources humaines au sein d'une organisation de travail.

Le cadre de référence qu'ils utilisent provient de l'approche systémique ou de la théorie des systèmes appliqués au fonctionnement des organisations. Les auteurs distinguent d'abord entre facteurs externes facilitant ou contraignants et entre facteurs internes. Ensuite, ils procèdent à la description des processus d'« inputs » (input processes), tels que le recrutement et la sélection. Ils distinguent entre médiateurs d'ordre fonctionnels tels que la formation, la sécurité, etc., et médiateurs d'ordre structurels tels que la planification en main-d'oeuvre, l'évaluation des tâches. Comme processus d'« outputs » ou d'extrants, pour utiliser un terme français, on retrouve l'appréciation des cadres et l'évaluation des employés. Toutes les activités normalement accomplies par un service de personnel de même que les facteurs externes et internes à l'entreprise se retrouvent ainsi regroupés « logiquement » (du moins, c'est l'im-

pression que le volume donne) à l'intérieur de ce modèle.

Malheureusement, quelqu'un qui est à la recherche d'une vision intégrée de l'administration du personnel sera déçu. Les auteurs font une application de la théorie des systèmes d'une manière inutilement complexe et incorrecte. L'approche systémique établit une distinction très nette entre a) les « inputs »: les ressources matérielles et humaines utilisées par le système; b) les « outputs »: les résultats que le système cherche à produire; c) les activités de transformation des inputs en outputs; d) la rétroaction: information en retour qui permet au système d'apporter des corrections; e) enfin, les variables d'environnement. Dans le schéma d'analyse utilisé par les deux auteurs, on retrouve des activités comme inputs et comme outputs. Il existe donc dès le point de départ une confusion dans l'emploi des concepts, ce qui rend difficile la compréhension du modèle, et partant, de la réalité qu'il doit servir à décrire et à expliquer.

Si on oublie l'effort d'intégration qui demeure une idée originale en soi, on peut retrouver dans l'ouvrage un contenu qui se compare bien avec les meilleurs manuels qui existent actuellement sur le marché.

**Laurent BELANGER**

Université Laval

**Les relations de travail à l'usine**, par Renaud Sainsaulieu, Paris, Coll. Sociologie des organisations, Editions de l'Organisation, 1972, 295 pp.

A la suite des travaux d'Elton Mayo aux usines Hawthorne qui ont marqué le début de la sociologie industrielle, les relations de travail à l'usine, plus particulièrement, les relations humaines se retrouvaient groupées sur deux grandes catégories: les relations formelles, celles prescrites par les exigences de